

➤ RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- La loi n°2006-340 du 23 mars 2006
- L'article L. 2242-7 du code du travail
- R2323-1-2 c
- ANI du 1^{er} mars 2004

➤ POUR ALLER PLUS LOIN

Lien défenseur des droits: http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_fic_20150629_salaire_egal_fh.pdf

Dossier généraliste sur la négociation collective : <http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/conventions-collectives/article/la-negociation-collective-dans-l-entreprise>

Égalité professionnelle et salariale: <http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/egalite-professionnelle-et-salariale-femmes-hommes/article/l-egalite-professionnelle-homme-femme>

HCEF : <http://haut-conseil-egalite.gouv.fr/>

Votre Sentinelle :

F3C CFDT – Égalité Professionnelle

47-49 Avenue Simon Bolivar
75950 Paris Cedex 19
01 56 41 54 00
f3c@f3c.cfdt.fr

f3c-cfdt.fr



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

LE SALAIRE

PARTIE 2



RÉSEAU SENTINELLES

f3c-cfdt.fr

› LES AXES DE TRAVAIL

Utiliser les rapports (dont le RSC - Rapport de situation comparée). Voir sur le site de l'ORSE, partie relative à l'égalité professionnelle et ses enjeux.

1. Faire des constats et utiliser les indicateurs obligatoires, prévus par décret: article1) L2323-8 1bis du code du travail.
2. Faire des analyses en partant de la rémunération globale au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail. Des liens sont disponibles pour accéder à des informations complémentaires.
3. Élaborer des plans d'actions selon 3 axes:
 - déterminer et résorber les écarts éventuels de rémunération,
 - améliorer les évolutions de carrières des femmes,
 - mixité des emplois, mesure des effets de l'organisation du travail, articulation vie privée/vie professionnelle.
4. Connaître les minima salariaux conventionnels (Bureaux d'étude, Télécom...) et diagnostiquer:
 - la différence de la rémunération moyenne effective (ou la médiane),
 - l'écart constaté entre une rémunération moyenne de référence calculée sur une base 100, (INSEE),
 - le positionnement des salariés au regard des minima conventionnels de branche sur une base temps plein.

- NOTRE REVENDICATIF CFDT -

- Veillez à l'affichage dans les entreprises, des articles du code du travail L.1142-1 au 1142-6 sur l'égalité salariale, et des articles 225-1 à 225-4 du code pénal sur les discriminations.
- Mettre en place des dispositifs de réduction des inégalités salariales et prévoir une enveloppe de rattrapage.
- Porter la question de l'égalité salariale pas seulement dans un accord égalité professionnelle mais aussi lors des NAO.
- Donner du poids à la commission égalité professionnelle, qu'elle ait de réels moyens pour travailler sur ce sujet.
- Négocier des plans d'actions locaux:
 - demander des représentants ou des RH qualifiés sur l'égalité professionnelle,
 - obtenir un dispositif de rattrapage: des budgets spécifiques pour la réduction des écarts (augmentation salariale, promotion, prime, formation telle un parcours qualifiant)
 - faire évoluer les mentalités dans les entreprises, en favorisant l'équité de la représentation des rôles, dans des accords d'entreprise incluant des notions d'égalité H/F, tel le congé de paternité, etc.
 - recruter des femmes qualifiées pour les emplois d'encadrement, pour lutter contre le plafond de verre.

› SANCTIONS

- **les sanctions civiles**: toute disposition figurant dans un contrat de travail, une convention collective, un accord d'entreprise ou une décision de l'employeur et qui ne respecte pas le principe d'égalité de salaire pour un travail égal ou de valeur égale est nulle de plein droit. La rémunération la plus élevée remplace automatiquement celle qui est annulée.
- **les sanctions pénales, selon l'une ou l'autre des infractions commises**: peine d'emprisonnement d'un an au plus et/ou amende pouvant atteindre 3 750 €, amende de 1 500 €, appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs rémunérés dans des conditions illégales.

› COMMENT FAIRE EN CAS D'INÉGALITÉ SALARIALE? À QUI PEUT-ON S'ADRESSER?

- Saisir les Instances Représentatives des Personnels (IRP):
 - Les Délégué.e.s du Personnel (DP), pour être accompagné en entretien.
 - Les élu.e.s des Comités d'Établissements ou d'Entreprise (CE) pour une action plus collective, alimenter le revendicatif porté par les Délégués Syndicaux (DS).
- Renvoyer le ou la salariée vers son syndicat 3C, pour un accueil par un conseiller juridique.
- Contacter l'Inspection du Travail, coordonnées affichées sur le lieu du travail (DIRECTE), pour saisir l'employeur sur ces obligations.

› LES POINTS BLOQUANTS DE SIGNATURE D'UN ACCORD

- L'absence d'évaluation précise des écarts de rémunération effective.
- Le manque de stratégie pour établir un plan d'action afin de supprimer les écarts.
- Le défaut d'accompagnement des parcours professionnels des femmes.
- L'inexistence de procédures permettant d'apprécier la manière de servir, c'est-à-dire une rémunération sans lien avec un système d'évaluation connu.
- Des mentalités et des comportements (employeurs, cadres, responsables RH, représentants du personnel) utilisant les stéréotypes dont découlent des discriminations.